

치과위생사의 전문직업성에 관한 영향요인 연구

이지연[†]

진주보건대학 치위생과

A Study on the Influential Factors of the Dental Hygienist's Professionalism

Ji-Yeoun Lee[†]

Department of Dental Hygiene, Jinju Health College, Jinju-si 660-757, Korea

Abstract The purpose of this study was to examine the professionalism of dental hygienists in dental institutions and the influential factors for their professionalism in an attempt to seek ways of enhancing the professionalism of dental hygienists. The subjects in this study were 172 dental hygienists who worked in dental institutions in Busan and Gimhae. A self-administered survey was conducted to gather data, and an experimental analysis was carried out to analyze the collected data. The major findings of the study were as follows: First, concerning professionalism, self-regulation belief(3.70) ranked highest(3.42), followed by service belief(3.65), autonomy belief(3.31), a sense of vocational calling(3.30) and utilization of the professional organization as a standard(3.12). Second, the professionalism of the dental hygienists was significantly better when their title was higher, when they were older, when they got a larger monthly pay and when they intended to work for a longer time. Third, as for the influential factors for their professionalism, age, marital status, the estimated term of working at the workplace and opinion on reemployment were also identified as the significant variables that were up to the standard level of significance($p=0.05$). The findings of the study suggest that in order to boost the professionalism of dental hygienists, it's required to take institutional measures to give them more responsibility, autonomy and authority, and how to improve personnel administration by providing strong motivation for them to look at their workplaces more favorably and keep on working for a long time should discreetly be considered.

Key words Dental hygienist, Dentistry, Professionalism

서 론

치과 의료계는 1990년대 이후 치과 의료기관의 수적인 증가, 규모의 대형화, 네트워크 기관의 발달, 전문화 및 세분화 등의 급격한 환경변화를 경험하고 있다. 이러한 변화는 치과 의료기관 간의 경쟁이 심화되는 계기가 되었으며, 심화된 경쟁 환경 하에서 치과 의료기관의 생존과 발전을 위해서는 적극적인 경영 혁신이 절실한 것으로 인식되고 있다.

치과 의료기관의 경영혁신 방안 중에서 가장 중요한 과제 중 하나는 의료기관에 근무하는 전문 인력의 효율적 관리이다. 의료서비스조직은 노동집약적이면서 기술집약적인 산업조직이므로 전문 인력의 수월성이 조직의 경쟁력의 기본 바탕이 되기 때문이다¹⁾.

보건 의료 인력은 교육기관에서의 일정의 양성기간이

필요하며 면허증제도를 통한 독점성이 강할 뿐만 아니라 보건인력 자체가 보건진료수요를 창출할 수 있는 특성이 있다. 구강보건인력에는 치과의사, 치과위생사, 치과기공사가 있다. 이 중 치과위생사는 환자와의 가장 많은 접점을 가졌으며 특히, 치아 및 구강질환의 예방과 위생에 관한 업무를 담당하는 의료기사로서의 치과위생사는 양질의 치과 진료로 국민 보건 의료서비스를 증대시키는 등 지대한 영향을 미치고 있다²⁾.

우리나라의 치과위생사는 구강보건교육, 예방치과처치, 치과진료협조 및 경영·관리를 지원함으로써 국민구강건강증진을 도모하여 궁극적으로 인간 생명의 존엄성과 의료복지의 구현에 일익을 담당하는 전문인력(치과위생사 윤리강령) 규정하고 있으며, 임상가, 교육가, 건강증진가, 소비자옹호자, 관리자, 변화주도자, 연구원으로서의 치과위생사의 6가지 역할³⁾에 대한 설명과 직업윤리 면에서 사회적 책무와 봉사를 기반으로 한 전문 인력으로서 서비스에 대한 신념 또한 일반 직업인과의 차별을 두고 있다. 이는 면허제도와 윤리강령, 치과위생사협회, 전문교육기관 등으로 구조적으로 Hall⁴⁾이 말한 전문직의 속성을

[†]Corresponding author
Tel: 051-890-6470
Fax: 051-896-9373
E-mail: 2jyon@hanmail.net

가진 것이다.

따라서, 치과위생사의 전문성 확보는 보다 나은 질적 진료 및 의료서비스 공급이라는 병원의 궁극적인 목표 차원에서, 그리고 병원 조직의 효율성과 생산 측면에서도 매우 중요한 척도가 될 수 있다⁵⁾.

Hall⁴⁾은 전문직의 속성을 구조적 측면, 태도적 측면, 조직적 측면으로 나누어 분석하였다. 그는 구조적 측면으로 Wilensky⁶⁾의 과정모형을 그대로 따르면서, 전임직업, 훈련학교, 전문조직, 윤리강령 등을 구조적 속성으로 파악하였다. 그리고 조직적 측면으로는 관료조직의 일반적 특성을 그대로 적용하였다. 즉, 권위의 위계, 노동의 분화, 규칙의 존재, 절차적 전문화, 비개인성, 기술적 능력 등을 조직적 속성으로 파악하였다. 전문직의 태도적 속성은 실천가가 자신의 일을 보는 태도를 반영하며, 이는 전문가가 하는 일의 중요한 부분을 구성한다고 보고 전문성을 준거로서의 전문조직의 활용, 공중에 대한 서비스 신념, 자기규제에 대한 신념, 직업에 대한 소명의식, 자율성의 다섯 개의 차원으로 경험적 연구를 통하여 전문직업성 척도를 개발하였다. 그것은 그 전문직의 특성과 임무의 독특성이 잘 정의되고, 그에 대한 전문직 구성원들의 인지도가 높을수록 전문직 정체성은 더 분명해진다고 하였다.

전문직업성에 관한 국내 문헌을 찾아본 결과 선행 문헌으로서 사회과학분야가 주류였고, 의학분야에서도 전문직업성 관련 문헌을 찾을 수 있었다. 한편, 의료직과 의료기사는 면허증 제도와 같은 전문직의 공통 특징을 가지고 있음에도 불구하고 의료기사의 전문직업성에 관한 연구는 많지 않은 실정이었다. 특히 치과위생사의 전문직업성에 대한 연구는 매우 드물었으며, 많은 연구가 필요한 것으로 사료된다.

따라서 본 연구는 선행연구를 통하여 전문인이 전문직에 종사하면서 가지는 태도 및 속성은 서비스의 질과 성과를 결정하는 요소로서 Hall⁴⁾이 말한 전문직 태도의 속성과 전문직의 구성원이 인지하는 정도를 전문직업성이라고 정의하고, 치과위생사의 전문직업성에 미치는 영향을 실증적 연구를 통해 알아보려 한다.

연구대상 및 방법

1. 연구대상

본 연구의 대상은 부산과 김해에 소재한 치과 의료기관을 연구자가 임의로 선정하여 설문지 조사가 가능했던 치과대학과 종합병원 4개, 치과병원 4개, 치과의원 중 1인 원장이 있는 의원 30개와 2인 이상의 원장이 존재하는 의원 21개에 재직하고 있는 치과위생사를 연구대상으로 하였다.

조사기간은 2009년 3월 25일부터 4월 10일까지 약 2주간 실시하였으며, 각 의료기관을 직접 방문하거나 인터넷 메일을 통해 각 기관에 종사하고 있는 팀장들에게 설문지

를 배포한 후 전화로 조사가 완료되었음을 확인한 뒤 직접 혹은 지인을 통해 전달 받았으며, 등기를 이용하여 회수 하였다.

치과위생사의 전문직업성에 미치는 영향을 파악하기 위해 자기기입식 설문조사를 실시하였으며, 설문지는 총 250부가 배부되었고, 회수된 설문지 중 제대로 작성되지 않은 설문지를 포함하여 응답이 불성실한 대담 등을 제외한 연구목적에 맞는 충실한 설문지 172부를 최종분석에 사용하였다.

2. 연구방법

조사에 사용된 설문지는 연구대상자의 일반적인 특징과 치위생과의 선택 동기와 예상종사기간으로서 현재의 만족도와 연관시켜보고 전문직업성이 높은 사람의 태도가 취업 시 영향을 미칠것으로 판단하여 재취업에 대한 견해를 조사함으로써 재취업에 관한 주관적인 느낌들을 알아 보았다.

전문직업성은 치과위생사 스스로 자신의 직업을 전문가로 인식하는지 파악하기 위해서 박종우⁷⁾가 개발한 전문직업성 척도를 사용하였다. 박종우는 전문직에 종사하는 사람들이 스스로 전문직업인이라고 내리는 주관적 평가라고 했다. 이것은 본래 Hall⁴⁾이 여러 전문직을 대상으로 해당 전문직의 구조적 특성, 조직적 특성을 조사할 때 사용한 척도를 Snizek⁸⁾이 개인의 전문직업성의 측정에 적합하도록 문항을 수정하여 25문항으로 개발되었다. 이 척도는 본 연구에 목적에 맞게 20문항으로 수정되었으며 응답자들은 각 문항은 Likert 5점 척도로 측정하였다. Hall⁴⁾은 전문 직업성을 다섯 개의 차원으로 제시하였고, 각 구성요소의 조작적 정의는 다음과 같다. 박종우는 전문직업성의 척도의 하위요인별 척도들에 대해 신뢰분석(Cronbach's α)을 실시한 결과 .44~.60, 전체 신뢰도를 .69로 제시하였고 윤희한⁹⁾은 .24~.70, 전체신뢰도를 .80로 제시하였다.

(가) 준거로서의 전문조직의 활용 ; 전문직업인이 일할 때 사고와 판단의 주요한 원천이 공식조직과 비공식 동료집단 모두를 고려하는 것을 의미

(나) 서비스에 대한 신념 ; 전문조직이 필수불가결하다는 점과 전문직이 수행하는 일은 공중과 실천가 양자 모두에 도움이 된다는 의미

(다) 자체 규제에 대한 신념 ; 전문직업인의 일을 가장 잘 판단할 책임자는 동료전문직업인이며, 이는 바람직하고 실질적임을 의미

(라) 직업에 대한 소명의식 ; 하는 일에 대한 전문직업인의 헌신과 비록 외부적 보상이 적더라도 그 일을 하고 싶어 한다는 느낌

(마) 자율성에 대한 신념 ; 환자, 전문직이 아닌 사람, 고용조직으로부터의 외부적 압력 없이 스스로의 결정을 내려야 한다는 느낌을 의미

3. 통계분석

수집된 자료는 부호화 작업(coding)과 오류검토 작업을 한 후, SPSS 12.0을 이용하여 통계처리 하였다. 우선 기초통계자료를 얻기 위해 빈도 분석(frequency analysis)을 하여 표본의 일반적인 사회인구학적 특성을 분석하였고, 조사에 활용된 척도들에 대해 신뢰도분석(Cronbach's α)을 실시하였다.

조사 대상자의 사회인구학적 특성에 따른 종속 변수인 전문직업성 정도를 살펴보기 위해 둘 이상의 집단 간의 차이를 비교하는 ANOVA와 T-test를 하였다. 또한 회귀 분석의 선행분석으로서 전문직업성의 각 독립 변인들 간의 연관성을 파악하기 위해 피어슨 상관계수(Pearson's correlation coefficient)를 산출하고, 상관관계를 분석하였

다. 사회인구학적 변인들의 전문직업성에 대한 영향력을 파악하기 위해 다중회귀분석(Multiple Regression)을 실시하였다. 통계적 유의수준은 .05로 하였다.

결 과

1. 연구대상자의 일반적 특성과 직업에 대한 견해

결혼 상태는 미혼이 83.1%로 대부분이 아직 미혼인 것으로 나타났고, 성별은 여자가 96.5%로 대부분이 여자인 것으로 나타났으며, 학력은 전문대 졸업이 83.1%였다. 직위는 평직원이 76.7%였으며, 이직경험은 '없다'가 61.6%, '있다'가 38.4%로 나타났다. 응답자의 연령분포는 25~30세 미만이 50.0%로 가장 높게 조사되었으며, 25세 미만

Table 1. Demographic characteristics and opinion on job of dental hygienist

Classification		Number	%
Marriage status	Unmarried	148	86.0
	Married	24	14.0
Gender	Male	6	3.5
	Female	166	96.5
Education	College	143	83.1
	More than university	29	16.9
Position	Usal staff	132	76.7
	Team leader	40	23.3
Turnover experience	Yes	66	38.4
	No	106	61.6
Age	Less than 25	51	29.7
	25~less than 30	86	50.0
	More than 30	35	20.3
Average salary monthly (million won)	Less than 1.5	63	36.4
	1.5~less than2.0	57	33.3
	2.0~less than2.5	39	22.7
	More than 2.5	13	7.6
Work place	General hospital/university hospital	18	10.5
	Dental hospital	53	30.8
	Clinic(more than 2doctor)	67	39.0
	Clinic(1doctor)	34	19.8
Career (month)	Less than 12	42	24.4
	12~less than36	50	29.1
	36~less than60	30	17.4
	60~less than120	35	20.3
	More than 120	15	8.7
Currently workplace career (month)	Less than 12	60	34.9
	12~less than36	60	34.9
	36~less than60	31	18.0
	More than 60	21	12.2
Job selection motive	On the advice of others.	37	21.5
	Because it suited my aptitude and interest.	12	7.0
	Because it is a profession.	71	41.3
	Because it's easy to get a job.	38	22.1
	Something else.	14	8.1
Forecast work period	I intend to keep working as long as possible.	79	45.9
	I am going to keep working just until it isn't necessary any more.	79	45.9
	I want to quit as soon as possible.	14	8.1
About reemployment opinion	It's possible all the time to find reemployment.	99	57.6
	It's possible to find reemployment if I lower my standard.	65	37.8
	It's difficult to find reemployment.	8	4.7
Total		172	100.0

이 29.7%, 30세 이상이 20.3%로 분포하였다.

월평균급여는 150만원 미만이 36.4%로 가장 많았으며 150~200만원 미만이 33.3%, 200~250만원 미만이 22.7%, 250만 원 이상이 7.6%로 나타났다. 근무처는 공동개원치과 의원이 39.0%로 가장 많았으며 치과병원이 30.8%, 치과 의원이 19.8%, 종합/대학병원이 10.5%순으로 분포하였다. 총 경력은 36개월 미만이 29.1%로 가장 많았으며 12개월 미만 24.4%, 60개월에서 120개월 미만이 20.3%, 36개월에서 60개월 미만이 17.4%, 120개월 이상이 8.7%로 나타났다. 현 근무처 근무경력은 12개월 미만과 12개월에서 36개월 미만이 34.9%로 동일하게 나타났으며, 36개월 이상 60개월 미만이 18.8% 60개월 이상이 12.2% 순으로 높게 나타났다. 직업선택의 동기는 전문직이어서가 41.3%로 가장 많았으며, 취업이 용이해서가 22.1%, 주위사람들의 권유에 의해서가 21.5%, 적성과 흥미에 맞아서가 7.0%, 기타가 8.1%로 주로 직업적인식의 이유로 직업선택을 한 경우가 많았다. 직업에 대한 현재의 종사예정기간은 '가능한 오래 근무할 것이다'와 '필요한 기간까지만 근무할 예정이다'가 각각 45.9%와 '가능한 빨리 그만두고 싶다'가 8.1%를 차지했다. 재취업에 대한 의견으로서는 '언제든 가능하다'가 57.6%, '조건을 낮추면 가능하다'가 37.8%, '재취업이 어렵다'가 4.7%로 대부분 재취업에 대해 긍정적인 견해를 가지고 있었다.

2. 측정도구의 신뢰성

전문직업성에 대한 신뢰도 분석을 실시한 결과이다 (Table 2).

전문직업성을 측정하는 항목은 총 20문항으로 구성되어 있으며 하위요인은 준거로서의 전문조직의 활용 4문항, 서비스에 대한 신념 4문항, 자체규제에 대한 신념 4문항, 직업에 대한 소명의식 4문항, 자율성에 대한 신념 4문항으로 구성하였다. 각 하위요인에 대한 신뢰도 분석 결과 Chronbach's alpha계수가 대체로 0.5이상으로 신뢰도가 높은 것으로 나타났다.

3. 전문직업성의 기술통계

본 연구의 주요 변수인 직무만족도, 자기효능감, 전문직업성에 대한 기술통계분석을 실시한 결과이다(Table 3).

응답자인 부산과 김해의 치과 의료기관에 근무하고 있는 치과위생사들의 전문직업성 수준은 5점 만점으로 측정되어졌다. 전문직업성(3.42)에서 자체규제에 대한 신념(3.70)이 가장 높았고 서비스에 대한 신념(3.65) 자율성에 대한 신념(3.31), 직업에 대한 소명의식(3.30), 준거로서의 전문조직의 활용(3.12)순으로 높았다.

4. 사회인구학적 특성별 전문직업성의 변이

사회인구학적 특성별 전문직업성의 변이를 살펴본 결과다(Table 4).

Table 2. Question item and Cronbach's of professionalism

Factor	Meaning	Question number	Cronbach's
Utilization of the professional organization as a standard	It means that a professional takes consideration on all the formal organization, informal organization and the group of coworkers when he or she considers or judges something.	1,5,9,13	.693
Service belief	It means that the professional organization is mandatory, and that what's performed by a professional is of use to both of the public and himself or herself.	2,6,10,17*	.414
Self-regulation belief	It means that a coworker is the best person to make the right judgment of what a professional has done, and that it's advisable and down-to-earth.	3,7,14,18	.559
A sense of vocational calling	It means that one is dedicated to what he or she does as a professional and wants to do that even in case of being underpaid.	4,11,15,19	.653
Autonomy belief	It means that one should make a decision for himself or herself without facing any pressure from patients, nonprofessionals or the organization.	8,12,16,20	.663
Total		1~20	.863

주 ; *The question item which grades in reverse

Table 3. Professionalism level of respondent

Variable	Classification	M	SD	Total M±SD
Professionalism	Utilization of the professional organization as a standard	3.12	0.71	3.42±0.49
	Service belief	3.65	0.54	
	Self-regulation belief	3.70	0.56	
	A sense of vocational calling	3.30	0.66	
	Autonomy belief	3.31	0.67	

Table 4. Professionalism variation which follows in demographic characteristics and opinion on job of dental hygienist

		mean±sd					
Variable		Utilization of the professional organization as a standard	Service belief	Self-regulation belief	A sense of vocational calling	Autonomy belief	Professionalism
Marriage status	Unmarried	3.13±0.69	3.68±0.52	3.69±0.53	3.31±0.62	3.29±0.64	3.42±0.46
	Married	3.09±0.79	3.51±0.64	3.71±0.68	3.28±0.82	3.36±0.78	3.39±0.62
	p	0.72	0.46	0.93	0.61	0.38	0.67
Education	College	3.13±0.69	3.68±0.52	3.69±0.53	3.31±0.62	3.29±0.64	3.42±0.46
	More than university	3.09±0.79	3.51±0.64	3.71±0.68	3.28±0.82	3.36±0.78	3.39±0.62
	p	0.78	0.18	0.91	0.82	0.62	0.79
Position	Usal staff	3.08±0.68	3.62±0.54	3.66±0.55	3.25±0.65	3.19±0.62	3.36±0.47
	Team leader	3.27±0.78	3.77±0.52	3.83±0.57	3.47±0.68	3.69±0.68	3.61±0.49
	p	0.13	0.12	0.10	0.07	0.00	0.01
Turnover experience	Yes	3.16±0.71	3.70±0.55	3.77±0.57	3.31±0.72	3.43±0.66	3.48±0.51
	No	3.10±0.71	3.62±0.53	3.65±0.55	3.29±0.62	3.23±0.66	3.38±0.47
	p	0.61	0.32	0.18	0.83	0.05	0.20
Age	Less than 25	3.11±0.73	3.67±0.59	3.69±0.51	3.28±0.57	3.10±0.58	3.37±0.46
	25~Less than 30	3.02±0.65	3.59±0.50	3.63±0.59	3.22±0.68	3.25±0.64	3.34±0.48
	More than 30	3.39±0.76	3.79±0.54	3.89±0.50	3.54±0.68	3.74±0.67	3.67±0.47
	p	0.033	0.161	0.064	0.052	0.000	0.002
Average salary monthly (million won)	Less than 1.5	3.23±0.72	3.65±0.56	3.66±0.52	3.26±0.63	3.13±0.53	3.39±0.44
	1.5~less than2.0	3.11±0.60	3.62±0.50	3.71±0.62	3.35±0.60	3.20±0.65	3.40±0.43
	2.0~less than2.5	3.18±0.86	3.64±0.64	3.75±0.55	3.24±0.85	3.55±0.80	3.47±0.60
	More than 2.5	3.58±0.54	4.03±0.42	4.20±0.52	3.80±0.61	4.10±0.65	3.94±0.42
	p	0.298	0.200	0.052	0.124	0.000	0.010
Work place	General hospital/ university hospital	3.26±0.79	3.67±0.54	3.83±0.54	3.38±0.69	3.38±0.61	3.50±0.53
	Dental hospital	3.00±0.65	3.66±0.50	3.68±0.51	3.27±0.67	3.30±0.72	3.38±0.48
	Clinic(more than 2doctor)	3.07±0.67	3.68±0.56	3.66±0.60	3.31±0.63	3.29±0.65	3.40±0.48
	Clinic(1doctor)	3.34±0.78	3.57±0.59	3.72±0.58	3.29±0.70	3.30±0.66	3.44±0.51
	Dental hospital	3.00±0.65	3.66±0.50	3.68±0.51	3.27±0.67	3.30±0.72	3.38±0.48
	p	0.113	0.813	0.691	0.943	0.973	0.804
Career (month)	Less than 12	3.32±0.76	3.81±0.55	3.73±0.51	3.38±0.56	3.12±0.51	3.47±0.45
	12~less than36	2.93±0.60	3.46±0.47	3.56±0.58	3.16±0.65	3.1±0.62	3.24±0.43
	36~less than60	3.08±0.62	3.58±0.52	3.63±0.56	3.29±0.65	3.32±0.55	3.38±0.45
	60~less than120	3.08±0.71	3.65±0.56	3.75±0.50	3.26±0.78	3.58±0.81	3.46±0.55
	More than 120	3.40±0.89	4.03±0.47	4.08±0.60	3.67±0.56	3.87±0.54	3.81±0.45
	p	0.046	0.001	0.023	0.101	0.000	0.001
Currently workplace career(month)	Less than 12	3.22±0.73	3.74±0.55	3.77±0.51	3.36±0.58	3.18±0.53	3.45±0.44
	12~less than36	3.05±0.62	3.65±0.53	3.64±0.61	3.31±0.69	3.30±0.70	3.39±0.49
	36~less than60	3.08±0.75	3.46±0.54	3.60±0.58	3.14±0.64	3.28±0.59	3.31±0.51
	More than 60	3.10±0.81	3.69±0.52	3.79±0.50	3.35±0.78	3.73±0.87	3.53±0.56
	p	0.590	0.127	0.409	0.469	0.012	0.388
Forecast work period	As long as possible	3.26±0.64	3.79±0.51	3.75±0.62	3.49±0.66	3.44±0.68	3.54±0.49
	Just until It isn't necessary any more	3.05±0.76	3.58±0.54	3.69±0.49	3.22±0.58	3.25±0.62	3.36±0.45
	As soon as possible	2.77±0.60	3.29±0.53	3.45±0.50	2.71±0.61	2.86±0.62	3.01±0.45
	p	0.026	0.001	0.177	0.000	0.006	0.000

Table 4. Continued

Variable		Utilization of the professional organization as a standard	Service belief	Self-regulation belief	A sense of vocational calling	Autonomy belief	Professionalism
Job selection motive	On the advice of others	3.11±0.86	3.66±0.56	3.74±0.56	3.40±0.68	3.36±0.66	3.45±0.52
	On my aptitude and interest.	3.38±0.49	3.67±0.59	3.75±0.56	3.52±0.61	3.27±0.42	3.52±0.45
	Profession	3.06±0.60	3.66±0.51	3.67±0.55	3.26±0.62	3.35±0.67	3.40±0.44
	It's easy to get a job.	3.15±0.74	3.70±0.45	3.67±0.47	3.32±0.66	3.22±0.65	3.41±0.47
	Something else	3.18±0.83	3.43±0.79	3.73 ±0.82	3.02±0.76	3.18±0.87	3.31±0.68
p		0.682	0.598	0.955	0.285	0.795	0.827
About reemployment opinion	It's possible all the time	3.24±0.71	3.71±0.56	3.74±0.58	3.40±0.65	3.36±0.64	3.49±0.49
	It's possible	2.94±0.68	3.59±0.49	3.65±0.54	3.18±0.63	3.23±0.69	3.32±0.46
	It's difficult	3.13±0.73	3.38±0.58	3.56±0.44	3.09±0.80	3.31±0.75	3.29±0.54
	p	0.032	0.121	0.488	0.070	0.480	0.067

전문직업성의 하위요인들은 대체로 직위, 연령, 월 급여, 총 경력, 현 근무처 경력, 종사예정기간, 재취업에 대한 의견에 따라 통계학적으로 유의한 차이가 있는 것으로 나타났다($p < 0.05$). 구체적으로 살펴보면 준거로서의 전문조직의 활용은 연령, 총 경력, 종사예정기간, 재취업에 대한 의견에서 유의한 차이가 있으며 연령에서 30세 이상이 가장 높고, 그 다음이 25세미만, 25~30세미만의 순으로, 총 경력에서는 120개월 이상이 가장 높고 12개월 미만, 60~120개월 미만, 36~60개월 미만, 12~36개월 미만의 순으로, 높게 나타났다. 종사예정기간에서 가능한 오래 근무할 생각을 가질수록 높게 나타났고, 재취업에 대한 의견에서는 '언제든지 가능하다'가 가장 높고 '재취업이 어렵다', '조건을 낮추면 가능하다'순으로 높게 나타났다. 서비스에 대한 신념도 총 경력과 종사예정기간에서 유의한 차이가 있으며 총 경력에서 120개월 이상이 가장 높고 12개월 미만, 60~120개월 미만, 36~60개월 미만, 12~36개월 미만의 순으로 높게 나타났으며, 종사예정기간에서 가능한 오래 근무할 생각을 가질수록 높게 나타났다. 자체규제에 대한 신념은 총 경력에서 유의한 차이가 있으며 120개월 이상이 가장 높고 60~120개월 미만, 12개월 미만, 36~60개월 미만, 12~36개월 미만의 순으로 높게 나타났다. 직업에 대한 소명감은 직위와 종사예정기간에서 유의한 차이가 있으며 직위에서는 평직원보다 팀/실장급이 높고, 종사예정기간에서 가능한 오래 근무할 생각을 가질수록 높게 나타났다. 자율성에 대한 신념은 직위, 연령, 월 급여, 총 경력, 현 근무처 경력, 종사예정기간에서 유의한 차이가 있으며, 평직원 보다 팀/실장급이 연령, 월 급여, 총 경력, 현 근무처 경력이 대체로 높을수록 가능한 오래 근무할 생각을 가질수록 자율성에 대한 신념의 수준이 높게 나타났다. 전문직업성 전체에는 직위, 연령, 월

급여, 총 경력, 종사예정기간에서 유의한 차이가 있으며, 대체로 직위, 연령, 월 급여가 높을수록, 종사예정기간에서 가능한 오래 근무할 생각을 가질수록, 높게 나타났으며 총 경력에서는 120개월 이상이 가장 높고 12개월 미만, 60~120개월 미만, 36~60개월 미만, 12~36개월 미만의 순으로 높게 나타났다. 치과위생사의 전문직업성은 이 변인들에 따라 영향을 받고 있는 것으로 나타났다. 결혼 상태, 학력, 이직경험, 근무처, 재취업에 대한 생각, 직업 선택 동기변인들에 따라서는 치과위생사의 전문직업성의 수준이 유의한 차이를 나타내지 않았으며, 영향을 받지 않는 것으로 나타났다

5. 상관관계분석

치과위생사의 전문직업성 하부 요인들간의 관련성을 알아보기 위해 전문직업성의 하위영역의 상관관계를 살펴 보았다. 준거로서의 전문조직의 활용, 서비스에 대한 신념, 자체규제에 대한 신념, 직업에 대한 소명의식, 자율성에 대한 신념변인들은 변수들간 유의한 정의 상관관계를 보였다(Table 5).

6. 회귀분석 '전문직업성' 전체에 대한 영향 요인

연구대상자의 일반적인 특징과 치위생과의 선택 동기와 예상종사기간, 재취업에 대한 견해 등을 설명변수로 투입하고 전문직업성을 종속변수로 하여 전문직업성에 대한 영향을 파악하기위해 다중회귀분석을 시행한 결과는 아래와 같다(Table 6).

연령이 많을수록, 결혼 상태에서는 미혼이, 재취업에 대해 긍정적인수록, 예상 근무기간이 길게 생각할수록 전문직업성에 영향을 미치는 것으로 나타났으며, 요인으로는 연령, 결혼유무, 재취업에 대한 견해, 예상근무기간이다.

Table 5. Person's correlation coefficient

Variables	Utilization of the professional organization as a standard	Service belief	Self-regulation belief	A sense of vocational calling	Autonomy belief
Service belief	0.50				
P(both)	0.00				
Self-regulation belief	0.51	0.48			
P(both)	0.00	0.00			
A sense of vocational calling	0.62	0.51	0.48		
P(both)	0.00	0.00	0.00		
Autonomy belief	0.41	0.42	0.51	0.57	
P(both)	0.00	0.00	0.00	0.00	
Professionalism	0.80	0.73	0.75	0.83	0.76
P(both)	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00

Table 6. Factors affecting professionalism of dental hygienists

Variable	B	Beta	t	P
(Constant)	2.907		5.217	0.000
Age	0.039	0.316	2.048	0.042
Currently workplace career (month)	-0.003	-0.193	-1.664	0.098
Career (month)	0.001	0.124	0.597	0.552
Average salary monthly (million won)	0.001	0.123	0.829	0.408
Gender	-0.045	-0.017	-0.231	0.817
Marriage status	-0.259	-0.185	-2.023	0.045
Education	-0.018	-0.014	-0.188	0.851
Position	0.120	0.105	1.221	0.224
Turnover experience number	-0.030	-0.077	-0.519	0.605
Forecast work period	-0.230	-0.299	-4.247	0.000
About reemployment opinion	-0.165	-0.199	-2.744	0.007
Turnover experience	-0.059	-0.060	-0.500	0.618
Sig		0.000		
F		4.994		
R ²		0.274		
Adj R ²		0.219		

고 찰

오늘날 치과 의료계는 근래 수 년 동안에 걸친 대형화, 전문화 등 질적, 양적인 팽창으로 인한 과잉경쟁을 극복하기 위한 방법으로 마케팅과 경영에 대한 관심이 날로 높아지고 있다. 이러한 분위기는 조직문화에 영향을 미치고 개인의 직업에 대한 지각과 태도, 신념에도 변화를 주고 있다. 치과위생사는 환자와의 최 접점에서 진료의 결정에 지대한 영향을 미치므로 사회적 역할수행이 기대되는 직업이기도 하다. 따라서 업무수행을 위해서는 직업에 대한 뚜렷한 소명감과 긍지가 더욱 요구되어지고 있다. 많은 연구자들은 조직의 성과와 업무의 질적인 성장을 위하여 전문직업성, 직무만족도, 자기효능감, 사기, 직무몰

입 등 다른 변수들과 관련한 연구를 해 오고 있다. 이에 본 연구에서는 먼저 치과위생사의 전문직업성에 미치는 영향을 파악함으로써, 치과위생사 인력의 질적 향상과 효율적인 전문 인력 관리와 활용을 위한 기초자료를 제공하고자 하였다.

본 연구에서 사용되어진 척도는 전문직업성의 척도를 박종우⁷⁾가 개발한 척도를 수정하여 20문항으로 사용하였다. 본 연구결과를 요약하면 다음과 같다.

치과위생사들의, 전문직업성(3.42)에서는 자체규제에 대한 신념(3.70)이 가장 높았고 서비스에 대한 신념(3.65) 자율성에 대한 신념(3.31), 직업에 대한 소명의식(3.30), 준거로서의 전문조직의 활용(3.12)순으로 높았다. 치과위생사의 전문직업성을 높이기 위해서는 전문직업성을 구성하는 하부요인 중 상대적으로 낮게 나타나 평균이하의 수준을 나타낸 자율성에 대한 신념(3.31), 직업에 대한 소명의식(3.30), 준거로서의 전문조직의 활용(3.12)을 제고하기 위한 관리방안이 모색되어야 할 것이다.

차¹⁰⁾의 연구에 의하면 간호사의 경우는 평점 5점에 전문직업성에서 가장 높은 영역이 자체 규제에 대한 신념(3.40)으로 나타났다. 오¹¹⁾의 연구에서도 평점 5점에 전문직업성의 하위 요인 중 가장 높게 나타난 변수가 자체규제에 대한 신념(3.70)으로 나타났다. 이 결과는 간호사와 치과위생사 두 직업 간의 이질적이지만 공통적인 어떤 요소가 크게 작용했으리라 짐작되며, 차후 두 집단 간의 공통점과 차이점을 연구해 보는 것도 흥미로울 것 같다. 사회복지사의 경우 박¹²⁾에 의하면 전문직업성 평균은 3.50점보다 낮게 나왔으며, 서비스에 대한 신념이 가장 높은 3.88점, 가장 낮은 하부요인은 준거로서의 전문조직의 활용으로 나타난 결과는 본 연구의 결과와 비슷하다고 할 수 있었다. 김¹³⁾의 연구에서는 TV, 카메라맨의 경우, 방송국 3사가 모두 준거로서의 전문조직의 활용(2.93)이 가장 낮은 수준을 나타낸 것으로 본 연구의 결과와 같으며, 가장 높은 하위 요인은 직업에 대한 소명의식(3.80)으로 측정된 것이 본 연구와 같았으며 전문직업성의 수준(3.41)

은 비슷한 결과를 보였다. 물리치료사의 경우는 본 연구의 결과와 다르게 평균 전문직업성(3.59) 하위요인 중 공격 봉사심(4.29) 가장 높았으며, 자율성(2.79)이 가장 낮게 측정되었다¹⁴⁾. 이 같은 결과는 개원의의 경우, 진 등¹⁵⁾의 연구에서 개원의들의 소명의식 및 자율성의 인식도가 크고, 자기통제에 대한 인식도가 크게 낮게 나타난 것과는 상반되는 결과이다. 위에서 살펴본바 간호사와 치과위생사, 물리치료사의 경우 의사와는 상반되거나 전문직업성 하부요인의 수준 차이를 보였는데, 이것은 병원조직내의 역학관계 및 권력구조, 그리고 의사의 지휘와 감독 하에서 업무를 처리해야하는 상황 등이 반영된 결과로 해석되며, 각종 직업에 따라 전문직업성을 구성하는 하부요인의 수준 차이가 있는 것 또한 직업이 처한 조직 내의 관계와 구조의 특성에 따른 것으로 사료된다. 최근 간호사를 대상으로 한 최¹⁶⁾의 연구에서는 소명의식(3.66)이 가장 높았고 다음으로 자율성의 인식도(3.29), 자체규제에 대한 신념(3.28)였으며, 준거성은 (2.39)로 가장 낮게 나타나 개원의와 비슷한 결과를 보였다. 이는 간호사의 전문직업성의 주요한 변화를 엿볼 수 있는 결과로써, 그동안 보건복지부 장관 배출과 같은 사회활동에의 적극적 참여로서 영향력을 행사하고, 취업과 생활의 안정을 고려한 직업적 선호와 같은 사회전반적인 분위기에 의해 인지도와 권한의 확대로 그 직업적 위상의 성장이 유도된 것으로 사료된다.

전문직업성의 하위요인들은 대체로 직위, 연령, 월 급여, 총 경력, 현 근무처 경력, 종사예정기간, 재취업에 대한 의견에 따라 통계학적으로 유의한 차이가 있는 것으로 나타났다. 전문직업성 전체에는 직위, 연령, 월 급여, 총 경력, 종사예정기간에서 유의한 차이가 있으며, 대체로 직위, 연령, 월 급여가 높을수록, 종사예정기간에서 가능한 오래 근무할 생각을 가질수록, 높게 나타났으며 총 경력에서는 120개월 이상이 가장 높고 12개월 미만, 60~120개월 미만, 36~60개월 미만, 12~36개월 미만의 순으로 높게 나타났다. 이같이 직위, 연령, 월 급여, 총 경력에 따라 비슷한 변화를 보였는데, 이것은 일반적으로 이 요인들이 시간이 지남에 따라 함께 변화하기 때문으로 본다. 그리고 학교에서의 치과위생사 직업에 대한 기대치에 반해 사회적 지위나 조직내에서의 위치적 현실에 대한 실망감이 컸으나, 시간이 지남에 따라 치위생 직업에 대한 안정감과 애착이 증가한 때문으로 본다. 결혼, 학력, 이직경험유무, 근무처별, 현 근무처 경력별 전문직업성 정도는 유의한 차이가 없으며 영향을 주지 않는 것으로 나타났다($p < .05$). 이 결과는 김 등¹⁷⁾의 연구와 비슷하나 결혼한 군이 더 높게 나타나고 유의한 변수로서 나온 것과는 다른 결과이다. 또한 김¹⁸⁾의 수발인력의 전문직업성 제고방안에 관한 연구에서는 연령, 학력, 직위, 보수에서 유의한 차이가 있었으며, 기관별, 경력에서는 유의한 차이가 없는 것으로 나타난 것은 본 연구와 같은 결과이다. 또한, 차¹⁰⁾에 의하면,

결혼, 최종학력, 근무병원에 따라 전문직업성의 유의한 차이가 있는 것과는 다른 결과이며, 임상간호사의 경우 기¹⁹⁾의 연구에서는 최종학력과, 근무부서에서, 김²⁰⁾의 연구에서도 결혼과 학력에서 유의한 차이가 있는 것과는 다른 결과이다.

이 연구의 궁극적인 목표는 치과위생사의 전문직업성에 미치는 영향을 파악하여 전문직업성을 제고하는 방안을 세우는데 있다. 치과위생사의 전문직업성에 대한 변수들의 영향은 다음과 같다. 먼저, 전문직업성과 하위차원의 변수들과 상관관계를 살펴보았다. 전문직업성의 하위요인들과 유의한 정의 상관관계가 있음이 검증되었다.

전문직업성 전체를 종속변수로 영향을 미치는 요인으로는 연령, 결혼유무, 재취업에 대한 견해, 예상근무기간으로, 연령이 많을수록, 결혼 상태에서는 미혼이, 재취업에 대해 긍정적일수록, 예상 근무기간을 길게 생각할수록 전문직업성에 영향을 미치는 것으로 나타났으며, 예상 근무기간과 재취업에 대한 의견과 같은 내적인 영향력이 큰 요인으로 작용하는 것으로 나타났다. 이 결과는 종사기간이 증가함에 따라 가지게 되는 직무에 대한 자신감과 심리적인 여유, 직업생활에 대한 만족감이 증가한 것으로 사료된다. 이는 이미 이²¹⁾의 연구에서 전문직업성은 직무만족과 정의 상관관계를 가지고 연구모형에서 영향요인으로서 인간관계의 측면의 감독, 기술적 측면의 감독, 회사정책/실무, 보수, 승진, 인정과 같은 외적인 영역보다 활동 독립성 다양성, 사회적 지위, 도덕적 가치, 안정성, 사회적 봉사, 권한 능력 활용, 책임, 창의성, 성취와 같은 내적인 영역이 더 많이 작용하는 것으로 확인한 바 있다.

본 연구결과에서 보는바와 같이 치과위생사의 전문직업성은 직위, 연령, 월 급여, 총 경력, 종사예정기간에서 유의한 차이가 있으며, 대체로 직위, 연령, 월 급여가 높을수록, 종사예정기간에서 가능한 오래 근무할 생각을 가질수록 유의하게 높았다. 이는 보편적으로 연령이 증가함에 따라 월 급여, 총 경력이 증가하며 직위가 높아지므로 책임과 자율성, 권한이 주어지기 때문으로 본다. 고로 치과위생사의 전문직업성 향상을 위해서는 책임성과 자율성의 부여, 직무에 대한 권한분배의 적정성이 확립되어야 하며 특히 조직운영의 방침과 직무처리 등의 의사 결정에 참여할 수 있는 제도적 장치마련과 또한 치과위생사의 직무권한을 확대해야 하고, 조직 관리자는 운영체계의 융통성과 민주형 리더쉽을 발휘하여 합리적인 관리전략을 수립 운영이 필요하다²²⁾.

치과위생사와 간호사는 치과의사나 의사에 의해 지휘와 감독을 받는 지위로서 두 영역은 비교적 업무적 위치가 비슷해 보인다. 허나 업무적 권한을 살펴보면 간호사가 가진 업무적 성장 범위나 그 권한에 비해 치과위생사는 배움의 영역이나 시간투자 지식의 보유정도, 진료생산력으로 볼 때 인정과 자율성이 상당히 제한적인 것으로 사료된다.

본 연구는 치과의료 분야에서 적지 않은 영향력을 가지지만 정작 전문직에 대한 고찰이 미비한 치과위생사집단에서 직업적 제고의 계기가 되었으리라 생각하며, 전문직업성에 영향을 미치는 요인을 파악하는 실증적인 연구 자료를 제공하는데 의의가 있다. 이 연구에 사용된 자료는 응답자의 주관적인 인식만을 바탕으로 측정되었기 때문에 응답자의 응답 시 기분과 상황에 따라 결과 변화가 있을 수 있는 이러한 방법이 지니는 고유의 한계성을 포함하고 있다

요 약

본 연구는 치과 의료기관에 종사하는 치과위생사들을 대상으로 전문 직업성의 실태를 파악하고, 치과위생사의 사회 인구학적 변인이 치과위생사의 전문직업성에 미치는 영향을 분석함으로써, 치과위생사들의 전문직업성 향상을 위한 방안을 제시하는데 그 목적을 두고 있다.

본 연구의 실증분석의 주요 결과를 요약하면 다음과 같다.

응답자들의 전문직업성(3.42)에서는 자체규제에 대한 신념(3.70)이 가장 높았고 서비스에 대한 신념(3.65) 자율성에 대한 신념(3.31), 직업에 대한 소명의식(3.30), 준거로서의 전문조직의 활용(3.12)순으로 높게 나타났다.

전문직업성의 하위요인들은 대체로 직위, 연령, 월 급여, 총 경력, 현 근무처 경력, 종사예정기간, 재취업에 대한 의견에 따라 통계학적으로 유의한 차이가 있는 것으로 나타났다.

전문직업성 전체에는 직위, 연령, 월 급여, 총 경력, 종사예정기간에서 유의한 차이가 있으며, 대체로 직위, 연령, 월 급여가 높을수록, 종사예정기간에서 가능한 오래 근무할 생각을 가질수록, 높게 나타났으며 총 경력에서는 120개월 이상이 가장 높고 12개월 미만, 60~120개월 미만, 36~60개월 미만, 12~36개월 미만의 순으로 대체로 경력과 비례해서 높게 나타났다.

치과위생사의 전문직업성의 하위영역들간의 관련성을 살펴보기 위해 상관관계를 분석한 결과, 준거로서의 전문조직의 활용, 서비스에 대한 신념, 자체규제에 대한 신념, 직업에 대한 소명의식, 자율성에 대한 신념은 모두 유의한 상관을 보였다.

전문직업성 전체를 종속변수로 영향을 미치는 요인으로 연령, 결혼유무, 재취업에 대한 견해, 예상근무기간으로, 연령이 많을수록, 결혼 상태에서는 미혼이, 재취업에 대해 긍정적일수록, 예상 근무기간을 길게 생각할수록 전문직업성에 영향을 미치는 것으로 나타났으며, 예상 근무기간과 재취업에 대한 의견과 같은 내적인 영향력이 큰 요인으로 작용하는 것으로 나타났다.

따라서 치과위생사의 전문직업성을 높이기 위해서는 책임과 자율성, 권한을 부여할 수 있는 제도적 장치마련과

조직과 오랫동안 함께 하고 싶은 긍정적인 마인드와 같은 내적인 영역을 고취시킬 수 있는 관리방안의 마련이 필요할 것이다.

참고문헌

1. 심수현, 서영준: 치과위생사의 직업몰입 영향요인 연구. 한국병원경영학회지 13(1): 84-102, 2008.
2. 임해경: 치과위생사의 이직에 관한 연구: 서울 및 경기도를 중심으로[석사학위논문]. 경희대학교 행정대학원, 서울, 2001.
3. 김숙향 등: 임상 치위생학. 9판, 대한나래출판사, 서울, pp.3-16, 2007.
4. Hall RH: Professionalization and bureaucratization. ASR 33(1): 90-104, 1968.
5. 김희진: 병원조직의 특성과 간호사의 전문직 정체성: S병원과 H병원의 간호전달체제 비교 연구[석사학위]. 이화여자대학교 대학원, 서울, 1996.
6. Wilensky HL: The professionalization of everyone. AJS 70(2): 137-158, 1964.
7. 박중우: 사회사업가의 전문직업적 정체성 연구[박사학위논문]. 서울대학교 대학원, 서울, 1994.
8. Snizek WE: Hall's professionalism scale: an empirical reassessment. ASR 37(1): 109-114, 1972.
9. 윤형한: 직업상당자의 전문성 발달과정과 영향요인[박사학위]. 홍익대학교 대학원, 서울, 2009.
10. 차인자: 임상간호사의 전문직업성과 직무만족 조직몰입[석사학위논문]. 한양대학교 행정·자치대학원, 서울, 2008.
11. 오현진: 임상간호사의 자기, 자기효능감 및 직무만족도와와의 관계연구[석사학위논문]. 경희대학교 교육대학원, 서울, 2007.
12. 박용오: 사회복지사의 직무만족이 전문직업적 정체성에 미치는 영향[석사학위논문]. 연세대학교 행정대학원, 서울, 2003.
13. 김형구: TV카메라맨의 전문직업성과 직업만족도에 관한 연구: KBS, MBC 본사 및 SBS 자회사 소속 TV 카메라맨을 중심으로[석사학위논문]. 한양대학교 언론정보대학원, 서울, 2003.
14. 임정도, 이기효, 김원중: 물리치료사의 개인 및 직무특성, 전문직업성, 집단응집성이 조직시민 행동에 미치는 영향. 병원경영학회지 8(2): 70-92, 2003.
15. 진대구: 개원의사들의 전문직업성과 직무스트레스가 직업만족도에 미치는 영향. 예방의학지 36(2): 153-162, 2003.
16. 최명자: 간호 관리자의 변혁적 리더십이 간호사의 직무만족에 미치는 영향에 관한 연구: 직업전문성을 조절효과로[석사학위논문]. 충주대학교, 충주, 2010.
17. 김창희, 이현옥, 이선미: 임상치과위생사의 윤리적 딜레마와 전문직업성. 치위생과학회지 11(4): 345-352, 2011
18. 이철형: 수발인력의 전문직업성 제고방안에 관한 연구[박사학위논문]. 부산대학교 대학원, 부산, 2007.
19. 기은희: 임상간호사의 윤리적 딜레마와 전문직업성[석사학위]. 한양대학교 행정대학원, 서울, 2008.
20. 김영희: 임상간호사의 전문 직업성 직무수행갈등에 관한 연구 [석사학위논문]. 한양대학교 행정대학원, 서울, 2003.
21. 이지연: 치과위생사의 직무만족, 자기효능감이 전문직업성에 미치는 영향[국내석사]. 인제대학교 보건대학원, 부산, 2009.
22. 오정숙: 한국 치과위생사의 직무만족 요인에 관한 실증적 연구 [박사학위논문]. 조선대학교 대학원, 광주, 2001.

(Received September 21, 2011; Revised December 08, 2011; Accepted December 20, 2011)

